

Anoniem solliciteren, a blessing in disguise?

Mr. dr. R.F. Kötter, datum 31-01-2012

Datum

31-01-2012

Auteur

Mr. dr. R.F. Kötter^[1]

Auteursprofiel

[R.F. Kötter](#)

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Algemeen

Arbeidsrecht (V)

Arbeidsrecht / Arbeidsovereenkomstenrecht

Wetgeving

Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte; Algemene wet gelijke behandeling;

Sollicitanten hebben aanspraak op een gelijke kans op aanstelling. Anoniem solliciteren kan wellicht een belangrijk hulpmiddel zijn om een gelijke kans op aanstelling te bevorderen. In Nederland is met anoniem solliciteren geëxperimenteerd. Ook in diverse andere landen zijn ervaringen opgedaan met anoniem solliciteren. De resultaten van de verrichte experimenten leveren een geschakeerd beeld op. In dit artikel wordt aan de hand van verschillende ervaringen die in diverse landen met anoniem solliciteren zijn opgedaan, onderzocht of anoniem solliciteren zinvol is of dat dit slechts een schijnoplossing is.

Mr. dr. R.F. Kötter^[1]

Uit onderzoek is gebleken dat vrouwen en allochtonen minder kans hebben dan mannen en autochtonen om voor een sollicitatiegesprek te worden uitgenodigd. Ook hebben zij minder kans om te worden aangenomen. Vooral toetreders tot de arbeidsmarkt, zonder relevante werkervaring, zijn daarvan de dupe. In hoeverre is dit het gevolg van bewuste of onbewuste discriminatie of spelen hierbij ook andere factoren een rol? In dit artikel zal, mede aan de hand van een uitvoerig Duits onderzoek dat in de zomer van 2010 werd gepubliceerd, worden ingegaan op de vraag of anoniem solliciteren een hulpmiddel kan zijn om ongelijke behandeling bij de toegang tot de dienstbetrekking verder tegen te gaan of dat dit niet meer is dan symptoombestrijding.

Inleiding

Werving en selectie van personeel is voor de werkgever geen eenvoudige klus. Aan het einde van de sollicitatieprocedure gaat de werkgever ervan uit dat hij de meest geschikte kandidaat voor de vacante functie heeft aangesteld. De praktijk leert evenwel vaak anders en een misgreep kan duur uitpakken.

Bij zijn zoekproces dient de werkgever ook oog te hebben voor de belangen van de sollicitant. Sollicitanten hebben immers aanspraak op een gelijke kans op aanstelling. Om een eerlijke kans op aanstelling te bereiken, is het van belang dat geen onderscheid tussen sollicitanten wordt gemaakt op grond van kenmerken en hoedanigheden die niet van belang zijn voor de uitoefening van de functie, tenzij een wettelijke regeling dit toestaat of daartoe verplicht.

De Europese Unie is een belangrijke initiator geweest bij de totstandkoming van gelijkebehandelingswetgeving. De werknemer kan op een aantal bepalingen in het EU-verdrag uitdrukkelijk een beroep doen. Daarenboven heeft de EU een aantal belangrijke richtlijnen uitgevaardigd op het gebied van gelijke behandeling en bestrijding van discriminatie. Deze richtlijnen moeten in het nationale recht worden geïnterpreteerd (art. 249 EU-verdrag).

Anoniem solliciteren kan wellicht een belangrijk hulpmiddel zijn om een gelijke kans op aanstelling te bevorderen. Bij anoniem solliciteren wordt aan werkgevers in eerste instantie geen persoonlijke informatie over naam, geslacht, informatie etnische afkomst, leeftijd enzovoort ter beschikking gesteld. Werkgevers krijgen meestal alleen de sollicitatiebrief en het cv van de sollicitant te zien. Anoniem solliciteren dient te worden onderscheiden van anoniem werven. Bij anoniem werven wordt de naam van het bedrijf in de vacature nog niet prijsgegeven.

In mei tot en met december 2008 voerde een onderzoeksteam van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) ruim 1300 praktijktests uit.^[2] Twee fictieve sollicitanten met gelijkwaardige opleiding, geslacht, leeftijd en werkervaring, maar verschillende etnische achtergrond, solliciteerden hierbij op vacatures in verschillende branches. Het onderzoek had betrekking op vijf sectoren (zorg, horeca, detailhandel,

financiële dienstverlening en gemeentelijke overheid). Om de omvang van de cv's — uit oogpunt van gelijkwaardigheid van de sollicitanten — beperkt te houden, waren sollicitanten in dit onderzoek maximaal 33 jaar oud. Uit de tests bleek dat autochtoon Nederlandse sollicitanten gemiddeld 44% kans hebben om voor een sollicitatiegesprek te worden uitgenodigd. Bij vergelijkbare kandidaten met een niet-westers klinkende achternaam betrof dit 37%. Voorts valt op dat dit verschil in kans bij mannen groter is dan bij vrouwen (respectievelijk 9% en 5%). Bij functies met klantcontact hebben de onderzoekers geconstateerd dat vaker sprake is van discriminatie (9% bij functies met klantcontact en 5% bij functies zonder klantcontact). Een ander aspect dat uit het onderzoek naar voren komt, is dat niet-westerse sollicitanten bij functies op hbo- of academisch niveau meer kans hebben om voor een sollicitatiegesprek te worden uitgenodigd.^[3] In geval van functies op hbo- of academisch niveau is het verschil tussen westerse en niet-westerse sollicitanten slechts 3%. Bij functies op laag en midden niveau daarentegen respectievelijk 8 en 9%. De culturele achtergrond is kennelijk bij hoger geschoolde sollicitanten geen relevant selectiecriteria.

Uit onderzoek dat in mei 2007 door TNS NIPO onder 235 werkgevers en 553 particulieren van vijftien jaar en ouder werd uitgevoerd, volgt dat werkgevers bij het selecteren van kandidaten allereerst letten op ervaring (80%), daarna op opleiding (64%) en of iemand voldoet aan de functiecriteria (56%). Verder spelen de manier waarop de brief is geschreven, taalvaardigheid (37%) en leeftijd (31%) een rol. Culturele achtergrond 'scoort' slechts 12%.^[4] Scholing is kortom een belangrijk criterium bij de selectie van personeel. Dat geldt des te meer voor kwetsbare groepen.^[5] Hoewel het door het SCP uitgevoerde onderzoek niet representatief is voor de gehele arbeidsmarkt, komen de onderzoekers tot de conclusie dat zowel de competenties van sollicitanten als discriminatie een rol spelen bij de achterstand van migrantengroepen op de arbeidsmarkt.

Het onderzoeksteam van het SCP noemt een aantal verklaringen voor de geconstateerde discriminatie. Als eerste wordt *customer discrimination* genoemd. Werkgevers verkeren in de veronderstelling dat klanten een afkeer hebben van minderheidsgroepen. Een andere verklaring is statistische discriminatie: de sollicitant wordt beoordeeld op de kenmerken van een bepaalde groep en niet op basis van zijn individuele kenmerken. Werkgevers vrezen een lagere productiviteit van allochtonen.^[6] Ook zijn ze bang dat een allochtone sollicitant niet past in het personeelsbestand.^[7] Kortom: vooroordelen spelen bij de werving en selectie van personeel nog altijd een grote rol.

Ervaringen in verschillende landen

Nederland

De gemeente Nijmegen startte in augustus 2006 een proef met anoniem solliciteren. Dit eerste experiment eindigde in februari 2007. Uit de daarbij opgedane ervaringen bleek dat allochtonen vaker voor sollicitatiegesprekken werden uitgenodigd en meer kans op aanstelling zouden kunnen hebben bij het anonimiseren van het cv.^[8]

Bij de afdelingen die gebruikmaakten van anonieme werving werd vastgesteld dat autochtonen en allochtonen in gelijke mate voor sollicitatiegesprekken werden uitgenodigd. Voor beide afdelingen werd 10% voor het sollicitatiegesprek uitgenodigd. De afdelingen die geen gebruikmaakten van een anonieme wervingsmethode rapporteerden evenwel duidelijk andere resultaten. Bij deze afdelingen werd 9% van de allochtonen en 16% van de autochtonen voor het sollicitatiegesprek uitgenodigd.

Het experiment met anoniem solliciteren werd na afloop van deze proef door de gemeente Nijmegen met een half jaar verlengd. Anders dan na de afloop van de eerste testperiode van zes maanden, reageerde de gemeente na afloop van de tweede periode van zes maanden veel minder enthousiast op het experiment. De gemeente vond anoniem solliciteren administratief gezien omslachtig, het anonimiseren van cv's en andere gegevens kostte relatief veel — kostbare — tijd. Bovendien betwijfelde de gemeente, na kennisneming van de testresultaten, of anoniem solliciteren tot gevolg heeft dat allochtonen meer kans hebben om voor een sollicitatiegesprek te worden uitgenodigd en of zij meer uitzicht hebben op aanstelling dan zonder voorafgaand anoniem solliciteren. Het experiment werd om die redenen door de gemeente Nijmegen niet verder voortgezet.^[9]

Ook het uitzendbureau Manpower heeft een test uitgevoerd met anoniem solliciteren. Deze werd in 2007 verricht. Voorafgaande aan de test werd een enquête uitgevoerd onder de bevolking en werkgeversvertegenwoordigers over de wenselijkheid van anoniem solliciteren. Uit deze enquête bleek dat burgers anoniem solliciteren overwegend als positief aanmerken, maar werkgevers veel terughoudender zijn. Zo stellen werkgevers zich op het standpunt dat zij ten gevolge van anoniem solliciteren een onvolledig beeld verkrijgen van de sollicitant en dat anoniem solliciteren hierdoor tevens erg onpersoonlijk is. Voorts blijkt uit de enquête dat zowel burgers als werkgevers verwachten dat vooroordelen en (onbewuste discriminatie) door deze wervingsmethode zullen afnemen en bij de selectie van personeel meer zal worden gelet op objectieve criteria.^[10] Het aansluitende project met anoniem solliciteren werd in 2008 door Manpower uitgevoerd. Hierbij werd gebruikgemaakt van 761 *online* sollicitaties. Deze werden in twee groepen verdeeld, te weten geanonimiseerde en niet-geanonimiseerde sollicitaties. De anonimisering betrof gegevens met betrekking tot de naam, geslacht, leeftijd, geboorteplaats en burgerlijke staat van de sollicitanten. Na de afronding van het project kwam Manpower tot de conclusie dat bij de selectie de afkomst van de sollicitanten geen enkele rol had gespeeld.

Ook door de gemeente Alphen aan den Rijn werd een *pilot* uitgevoerd met anoniem solliciteren. Deze duurde een jaar (van oktober 2009 tot oktober 2010).^[11] De gemeente anonimiseerde alle brieven en cv's van sollicitanten. Ook deze gemeente heeft het experiment gestaakt, omdat zij op grond van de onderzoeksresultaten bij de afsluiting van de *pilot* het praktisch nut van anoniem solliciteren betwijfelde. Wel zal de gemeente blijvend aandacht houden voor kwaliteit en objectiviteit van de wervings- en selectieprocedure en selectiegesprekken.^[12]

Door het Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA)^[13] werd uitvoerig onderzoek verricht naar internationale ervaringen die met anoniem solliciteren zijn opgedaan. De resultaten van dit uitvoerige onderzoek zijn in augustus 2010 verschenen.^[14] In het hiernavolgende zullen deze door IZA in het onderzoeksrapport beschreven projecten per onderzocht land verkort worden weergegeven.

De Verenigde Staten van Amerika

Reeds in de jaren zeventig van de vorige eeuw is er in de Verenigde Staten van Amerika een experiment gedaan met anoniem solliciteren.^[15] Aanleiding voor dit experiment was dat bij relatief grotere symfonieorkesten de opvatting had postgevat dat vrouwelijke musici over minder muzikaal talent zouden beschikken dan hun mannelijke collega's. Voorts hadden onderzoekers vastgesteld dat het percentage vrouwen dat deel uitmaakte van symfonieorkesten relatief gering was. Na deze constatering werd er bij een aantal symfonieorkesten een experiment uitgevoerd waarbij door sollicitanten voor orkestrale functies 'blind', dat wil zeggen onherkenbaar, in dit geval van achter een gordijn, werd voorgespeeld. De resultaten van dit onderzoek waren opmerkelijk. Het blind voorspelen had tot gevolg dat het percentage vrouwelijke orkestleden tussen 1970 en 1996 met 25 toenam.

In de praktijk blijkt dat werkgevers in de VS bij de werving van personeel niet vragen naar informatie die betrekking heeft op geslacht en etnische afkomst, dit om te vermijden dat zij met een claim zullen worden geconfronteerd.

Overige ervaringen

Zweden

Van 1 oktober 2004 tot 30 juni 2006 werd er in de stad Göteborg (Zweden) een experiment met anoniem solliciteren uitgevoerd.^[16] Drie districten hebben aan het modelproject deelgenomen: in twee ervan werd anoniem solliciteren getest, het derde district gold als controlegroep voor het experiment. In dit geval ging het om 35 sollicitaties ten behoeve van 100 vacatures. De sollicitatiegegevens werden geslachtsneutraal gemaakt. Ook werden ze geschoond van gegevens die zouden kunnen wijzen op migratieachtergronden. Voorts ontvingen de sollicitanten in het kader van het experiment de uitdrukkelijke aanwijzing om direct noch indirect melding te maken van gegevens die op deze twee kenmerken betrekking hadden.

Bij dit project hadden de deelnemende districten volledige vrijheid met betrekking tot de implementatie van het traject. De resultaten van dit project werden door de bank genomen als positief ervaren. Uit de test bleek dat zowel voor vrouwen als voor sollicitanten met een migratieachtergrond de kans om voor een sollicitatiegesprek te worden uitgenodigd werd vergroot. Voorts werd vastgesteld dat de kansen voor vrouwelijke sollicitanten op een daadwerkelijke aanstelling waren toegenomen. Dit effect werd niet vastgesteld voor sollicitanten met een migratieachtergrond.

Frankrijk

In Frankrijk werd in 2006 de anonimisering van het cv wettelijk verplicht voor ondernemingen met meer dan vijftig personeelsleden (art. L 1221-7 Code du travail). Dit wetsartikel is evenwel tot op heden niet bekrachtigd, omdat de voormalige Minister van Economische zaken, Financiën en Werkgelegenheid in een later stadium ging twijfelen aan de effectiviteit van anoniem solliciteren. In het laatste kwartaal van 2010 werd in Frankrijk een nationaal proefproject met anoniem solliciteren opgestart, waarbij gebruik werd gemaakt van geanonimiseerde cv's. Aan dit project namen vijftig bedrijven en zeven departementen deel, alsook een aantal uitzendbureau's en een tiental recruiteringsbureaus. Door AXA Verzekeringen werd een experiment uitgevoerd met anoniem online solliciteren via de homepage van AXA.^[17] Dit hield in dat naam, adres en geslacht van de sollicitant werden verhuuld, zodat daarmee bij de selectie van sollicitanten geen rekening kon worden gehouden. Andere kenmerken zoals bijvoorbeeld geboortedatum en nationaliteit werden intact gelaten. In het geval het profiel van de sollicitant niet overeenkwam met de functie-eisen werd overgegaan tot het verzenden van een automatische e-mail waarin werd medegedeeld dat de sollicitatie in portefeuille zou worden gehouden, indien een andere passende vacature zou ontstaan.

Uit het onderzoek van AXA bleek dat ongeveer 20% van de nieuwe aanstellingen over het jaar 2009 waren te herleiden tot anonieme sollicitaties.

Ook automatiseringsbedrijf Norsys experimenteerde gedurende drie jaren met anoniem solliciteren. Via haar website werd een geanonimiseerd cv aangemaakt dat door de sollicitant kon worden ingevuld en toegezonden.^[18] Uit het door Norsys uitgevoerde project bleek dat drie jaar na invoering van anoniem solliciteren sprake was van een verdubbeling van het

percentage vrouwen in de onderneming alsook een toename van oudere werknemers.

Verenigd Koninkrijk

In het Verenigd Koninkrijk werd in mei 2009 door parlementslid Featherstone van de Liberaal Democraten een wetsvoorstel ingediend tot wijziging van de gelijkebehandelingswetgeving. Dit wetsvoorstel behelsde de verplichte anonimisering van cv's, om op deze wijze discriminatie te voorkomen. Het amendement, inhoudende aanvulling van art. 36 Wet gelijke behandeling (*Equality Bill*), is gebaseerd op het uitgangspunt dat de werkgever discrimineert indien de werving niet op geanonimiseerde basis plaatsvindt. Dit voorstel werd uiteindelijk niet aangenomen.^[19] Eerder wetenschappelijk onderzoek met betrekking tot anoniem solliciteren werd verricht ten aanzien van studieplaatsen voor de studie medicijnen. Dit onderzoek werd in 1998 uitgevoerd aan de Leeds School of Medicine. Het experiment flopte. De uiteindelijke conclusie was dat anoniem solliciteren geen effect had ten aanzien van niet-Europese minderheidsgroepen.^[20]

Zwitserland

Zwitserland is bij de ontwikkeling van gelijkebehandelingswetgeving, in vergelijking met andere lidstaten van de EU, achtergebleven. Tot voor kort kende het land geen algemene antidiscriminatiewetgeving. Dit neemt niet weg dat er in Zwitserland ook ervaring is opgedaan met anoniem solliciteren. In 2006 werd in het Kanton Genève gedurende drie maanden bij een tweetal ondernemingen (supermarktketen Migros en het energiebedrijf in Genève) en de stad Vernier een experiment met anoniem solliciteren uitgevoerd.^[21] De resultaten van dit onderzoek zijn volgens de onderzoekers op grond van het geringe aantal waarnemingen in combinatie met de relatief korte projectduur, moeilijk te interpreteren.^[22] In het Duitstalige gebied van Zwitserland werd eveneens ervaring met anoniem solliciteren opgedaan. Het betrof een pilotproject dat op initiatief van de Kamer van Koophandel in Zürich van augustus 2007 tot augustus 2008 met anoniem solliciteren werd uitgevoerd. Uit de onderzoeksresultaten is gebleken dat buitenlandse jonge stagezoekers in geval van anoniem solliciteren een aanmerkelijk grotere kans hadden om voor een stageplaats in aanmerking te komen. Ondanks de positieve onderzoeksresultaten is het project, zonder bekende redenen, niet vervolgd.

België

In België werd in 2005 een geanonimiseerd cv voor de publieke sector ingevoerd. Voor de implementatie van deze anonimisering schakelt de overheid het selectiebureau Selor in.^[23] Dit bureau maakt gebruik van een zelfontwikkelde internetdatabank waardoor de selectie van sollicitanten enkel op basis van objectieve criteria plaatsvindt. Voorts zijn de onderscheidende aspecten naam, geslacht, nationaliteit, leeftijd, adres en handicap onzichtbaar gemaakt voor de Selormedewerkers. Dit heeft tot gevolg dat deze kenmerken voor de beslissing om een sollicitant al dan niet voor een sollicitatiegesprek uit te nodigen, geen rol spelen. Helaas zijn er geen resultaten van deze geanonimiseerde selectiemethode bekend. Toch bestaat het vermoeden dat door gebruikmaking van deze selectiemethode meer kandidaten, die voorheen van solliciteren afzagen wegens potentiële discriminatie, worden gestimuleerd om mee te dingen naar een bepaalde functie.

Duitsland

In Duitsland startte in de herfst van 2010 een project met anoniem solliciteren voor de duur van een jaar.^[24] Het Ministerie van Familiezaken alsmede vijf grote ondernemingen (te weten Deutsche Post, Deutsche Telekom, L'Oreal, Procter and Gamble en Mydays (dit bedrijf verkoopt cadeaubonnen)), nemen aan het project deel. Bij de uitvoering van dit project worden bij de sollicitatie een aantal persoonsgegevens buiten beschouwing gelaten, zoals de naam van de betrokkene, diens leeftijd of andere gegevens die tot ongerechtvaardigd onderscheid kunnen leiden, zoals bijvoorbeeld een foto van de sollicitant. Het doel van het project is om sollicitanten die waarschijnlijk bij niet-anoniem verlopen sollicitatieprocedures niet voor een sollicitatiegesprek zouden zijn uitgenodigd, daartoe via anoniem solliciteren een kans te geven. Aan het project ging een uitvoerig wetenschappelijk onderzoek door IZA vooraf. Bij dit onderzoek werden de kansen voor sollicitanten op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek onderzocht, waarbij het onderzoek zich toespitste op twee groepen, een groep met Duits klinkende en niet-Duits klinkende achternamen. De kandidaten die aan het onderzoek deelnamen, waren allen gelijk gekwalificeerd. Desalniettemin constateerden de onderzoekers dat sollicitanten met een Duits klinkende achternaam 14% meer kans bleken te hebben om voor een sollicitatiegesprek te worden uitgenodigd dan de sollicitanten met een niet-Duits klinkende achternaam. Uit het door IZA uitgevoerde onderzoek blijkt dat bij dit onderzoek slechts mannelijke sollicitanten waren betrokken.

Voor- en nadelen van anoniem solliciteren

Voor het eenduidig vaststellen van de effecten van anoniem solliciteren, is aanvullend empirisch onderzoek vereist.^[25] Bij de interpretatie van onderzoeksgegevens speelt bovendien de nationale context een rol. Dit laat onverlet dat de ervaringen die in diverse landen met anoniem solliciteren zijn opgedaan, naar mijn mening tot de conclusie leiden dat anoniem solliciteren

zinnig kan zijn. Zo bleek uit het Zweedse experiment dat zowel voor vrouwelijke sollicitanten als voor werkzoekenden met een migratieachtergrond de kans om voor een sollicitatiegesprek te worden uitgenodigd door anoniem solliciteren werd vergroot. Ook de kansen voor vrouwen op een daadwerkelijke aanstelling werden door anoniem solliciteren vergroot. In Frankrijk zien we eveneens dit resultaat. Uit het door AXA Verzekeringen in 2005 uitgevoerde experiment blijkt dat 20% van de nieuw aangestelden na anoniem solliciteren was aangesteld.

Uit het project dat in 2006 door Norsys werd gestart blijkt dat het percentage vrouwen door anoniem solliciteren verdubbelde. Voorts nam het aantal oudere werknemers na anoniem solliciteren binnen de onderneming toe. In Zwitserland werden eveneens goede resultaten met anoniem solliciteren geboekt. Na een modelproject in Genève bleek dat jeugdige sollicitanten van buitenlandse afkomst meer kans hadden op een aanstelling. Sinds 2005 wordt in België in de publieke sector ervaring met anoniem solliciteren opgedaan. Op grond van de opgedane ervaringen bestaat in België het vermoeden dat het aantal sollicitanten en het aantal sollicitaties hierdoor is toegenomen.

In Nederland kwam men op grond van de opgedane ervaringen uiteindelijk tot minder positieve conclusies. Het project dat door uitzendbureau Manpower in 2007 werd uitgevoerd, leidde tot de conclusie dat anoniem solliciteren geen effect heeft. De gemeente Nijmegen kwam na een tweetal projecten met een totale duur van een jaar en vijf maanden tot dezelfde conclusie. Ook de gemeente Alphen aan den Rijn haakte na een eenjarig project met anoniem solliciteren om diezelfde reden af.^[26]

De gemeente Nijmegen en uitzendbureau Manpower noemen de relatief hoge administratieve lasten die anoniem solliciteren met zich meebrengt als nadeel van deze wervingsmethode. Nederland staat in deze bezwaren duidelijk niet alleen. Na het modelproject in Göteborg kwam men in Zweden tot dezelfde slotsom. Bij tussentijdse evaluatie van het project bleek dat het anonimiseren van sollicitatiegegevens inefficiënt verliep. Na de constatering van dit nadeel werd door alle districten besloten om een standaardformulier te ontwikkelen dat bij alle sollicitaties zou worden gebruikt. In Zwitserland werd na afsluiting van projecten bij twee ondernemingen en de stad Vernier in 2006 de conclusie getrokken dat het eerst achteraf anonimiseren van sollicitatiegegevens leidt tot hoge administratieve lasten. Bij de evaluatie van de in Frankrijk opgedane ervaringen met anoniem solliciteren werd dezelfde klacht gehoord.

Een ander ongewenst gevolg van anoniem solliciteren is dat met name grotere ondernemingen nu juist behoefte hebben aan culturele diversiteit in hun aanstellingsbeleid.^[27] Door gebruikmaking van anonieme wervingsmethoden kan dit worden doorkruist. Bovendien hekelen ondernemers in de praktijk het gebrek aan informatie dat van deze wat meer neutrale en onpersoonlijke wervingsmethode een logisch gevolg is. Daardoor hebben ze er een praktisch belang bij dat de anonimiteit bij werving en selectie van personeel zo snel mogelijk wordt doorbroken.

Op grond van bovenstaande analyse van internationale projecten met anoniem solliciteren kan de conclusie worden getrokken dat minderheidsgroepen bij het volgen van deze wervingsmethode wel degelijk meer kans hebben om voor een sollicitatiegesprek te worden uitgenodigd.^[28] Voorts hebben zij in veel gevallen uiteindelijk meer kans op aanstelling. Dit neemt niet weg dat de praktische bezwaren die tegen deze wervingsmethode worden geuit, zo veel mogelijk moeten worden weggenomen. In het eerder gerelateerde onderzoek van IZA kwam dit aspect uitvoerig aan de orde. In het hiernavolgende zal daarop in het kort worden ingegaan.

Methoden en technieken van anonieme werving

Uit het door IZA uitgevoerde onderzoek blijkt dat de verschillende methoden van anoniem solliciteren niet alle in gelijke mate praktisch uitvoerbaar en efficiënt zijn. Dit heeft financiële gevolgen. Sommige anonieme wervingsmethoden brengen daardoor verhoudingsgewijs te hoge kosten met zich mee. Anoniem solliciteren kan op verschillende manieren plaatsvinden. In het midden- en kleinbedrijf wordt overwegend nog gebruikgemaakt van traditionele wervingsmethoden waarbij gegevens door de sollicitant per post of e-mail worden toegezonden. In dat geval dienen deze gegevens te worden gefilterd op verschillende aspecten die tot ongerechtvaardigd onderscheid bij de werving, selectie en aanstelling van personeel kunnen leiden. Deze methode van anoniem solliciteren is dan ook erg kostbaar. Een mogelijkheid zou kunnen zijn om hiervoor een externe instantie in het leven te roepen die de relevante gegevens anonimiseert, zoals bijvoorbeeld ook al in België gebeurt door inschakeling van het selectiebureau Selor.

Een andere methode van anoniem solliciteren die veelal door wat grotere ondernemingen wordt toegepast is online solliciteren, waarbij gebruik wordt gemaakt van geanonimiseerde sollicitatieformulieren. Deze methode van werven is praktisch en efficiënt en er is relatief weinig tijd mee gemoeid. De kosten voor gebruikmaking van deze wervingsmethode blijven daardoor beperkt.

Het verdient aanbeveling om stil te staan bij de toe te passen anonieme wervingsmethoden. Dit mede in verband met de op dit moment toch nog geringe acceptatiegraad daarvan bij ondernemers.^[29] Uit onderzoek blijkt dat slechts 40% van de werkgevers anoniem solliciteren een goed hulpmiddel vindt en dat uiteindelijk slechts 29% van de werkgevers positief tegenover anoniem solliciteren staat.^[30] In verband daarmee is het tevens van belang dat anoniem solliciteren door de overheid wordt geïnitieerd. Nadat de overheid met deze wervingsmethoden bevredigende resultaten heeft geboekt, kunnen vervolgens in eerste instantie wat grotere ondernemingen ook deze wervingsmethode toepassen, zij het op vrijwillige basis.^[31] Bij grote ondernemingen zal het invoeren van anoniem solliciteren naar verwachting op minder praktische

—

bezwaren stuiten dan bij wat kleinere ondernemingen, omdat bij grote ondernemingen in veel gevallen al online wordt geworven. Op dit moment is de mogelijkheid van anoniem solliciteren bij werkgevers en sollicitanten bovendien nog relatief onbekend.^[32] Alvorens tot het eventueel wettelijk verplicht stellen van anoniem solliciteren over te gaan, is het daarom naar mijn mening raadzaam om werkgevers en sollicitanten eerst met anoniem solliciteren kennis te laten maken. Anoniem solliciteren kan tot gevolg hebben dat ondernemers zich meer bewust worden van bestaande vooroordelen. Dit bewustwordingsproces kan naar mijn inschatting beter op vrijwillige basis worden gekweekt dan dat dit door de wetgever van bovenaf wordt opgelegd.^[33]

Naast de toe te passen wervingsmethode is het voor de validiteit van het onderzoek van belang dat altijd met een controlegroep wordt gewerkt waarin de werving op traditionele wijze, dus niet geanonimiseerd, plaatsvindt. Alleen door gebruikmaking van een dergelijke controlegroep kunnen de effecten van anoniem solliciteren op zorgvuldige wijze en statistisch verantwoord worden gemeten. Voorts is van belang dat de anonieme wervingsmethode niet alleen wordt toegepast voor wat betreft het aspect etnische afkomst, maar tevens wordt uitgebreid tot andere vormen van ongerechtvaardigd onderscheid. Het betreft dan de aspecten naam, geslacht, seksuele geaardheid, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, nationaliteit en geboorteplaats, handicap of chronische ziekte, geboortedatum of leeftijd, burgerlijke staat en bijvoorbeeld de toezending van een pasfoto van de sollicitant. Het verbod tot het maken van ongerechtvaardigd onderscheid strekt zich immers op grond van de gelijkebehandelingswetgeving tot al deze aspecten uit. Verder is nog relevant in welke fase van het sollicitatieproces de anonimiteit van de sollicitant dient te worden opgeheven. Over het algemeen zal dat naar mijn mening uit oogpunt van een eerlijke kans op aanstelling het moment zijn dat de sollicitant voor een sollicitatiegesprek zal worden uitgenodigd. Ook andere (tussen)vormen zijn denkbaar, bijvoorbeeld het voeren van een telefoongesprek, na de eerste anonieme selectie en voorafgaande aan een eventueel sollicitatiegesprek. Bij de keuze voor de toe te passen varianten, zullen de functie en de functietaken voor de beoogde werknemer een rol spelen.^[34]

Politieke ontwikkelingen in Nederland

De Tweede Kamer heeft de regering geadviseerd om niet over te gaan tot het invoeren van anoniem solliciteren, noch tot een experiment daarmee. Zij stelt zich hierbij op het standpunt dat elke sollicitant gewoon voor zijn naam, nationaliteit en geboorteplaats moet kunnen uitkomen en het oplossen van het probleem van discriminatie op de arbeidsmarkt niet bij de sollicitanten moet worden gelegd.^[35] Het standpunt van de Tweede Kamer deel ik niet, omdat anoniem solliciteren uiteindelijk kan leiden tot vermindering van discriminatie op de arbeidsmarkt. Dit is nu juist in het belang van sollicitanten. De politiek vaart daarmee een geheel eigen koers, nu volgens de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) anoniem solliciteren een hulpmiddel zal kunnen zijn om discriminatie aan de poort te voorkomen.^[36] Ook andere instanties delen deze opvatting.^[37] Voorts blijken sollicitanten duidelijk anders over anoniem solliciteren te denken dan de politiek. Uit onderzoek blijkt namelijk dat 78% van de werkzoekenden van anoniem solliciteren verwachten dat dit erbij kan helpen om eenieder (autochtonen, allochtonen, mannen en vrouwen, ouderen en jongeren, gehandicapten en niet-gehandicapten), een eerlijke kans op aanstelling te bieden.^[38]

Conclusie

In diverse landen zijn de laatste jaren ervaringen opgedaan met anoniem solliciteren. De resultaten van de hiermee verrichte experimenten leveren een geschakeerd beeld op. Is anoniem solliciteren dan wel zinvol of is het slechts een schijnoplossing? De oorzaak van ongelijke behandeling wordt er immers niet door weggenomen. Dit neemt niet weg dat in die gevallen waarbij vooroordelen min of meer onbewust bij de werving van personeel een rol spelen, anoniem solliciteren een instrument kan zijn om de werkgever van zijn vooroordelen bij het werven bewust te maken. Dit kan ertoe leiden dat bestaande vooroordelen op den duur zullen verminderen. Bovendien zal een sollicitant die anoniem solliciteert naar verwachting over het algemeen verder in de procedure eindigen, ten gevolge waarvan discriminatoire bejegening in de sollicitatiefase beter te bewijzen zal zijn.

Aan de praktische bezwaren van anoniem solliciteren kan worden tegemoetgekomen door gebruik te maken van digitale wervingsmethoden die praktisch en meer efficiënt zijn dan traditionele wervingsmethoden. Ook is van belang dat werkgevers en werknemers op grotere schaal dan thans bekend raken met het fenomeen. Voorts dienen we te bedenken dat anoniem solliciteren geen panacee is om discriminatie bij de werving, selectie en aanstelling te voorkomen. Het is slechts een hulpmiddel naast het reeds bestaande handhavingsarsenaal dat de gelijkebehandelingswetgeving, de grondwet en het strafrecht bieden om discriminatie bij de toegang tot de dienstbetrekking te lijf te gaan. Kortom, anoniem solliciteren is wel degelijk zinvol om structurele discriminatie op de arbeidsmarkt op termijn verder te verminderen.

Voetnoten

[1]

Mr. dr. R.F. Kötter is advocaat te Wierden. Hij verdedigde op 16 november 2010 zijn proefschrift over de rechtspositie van de sollicitant en van de werknemer tijdens de proeftijd.

[2]

I. Andriessen e.a., *Liever Mark dan Mohammed?*, Sociaal en Cultureel Planbureau 21 januari 2010.

[3]

I. Andriessen e.a., *Liever Mark dan Mohammed?*, Sociaal en Cultureel Planbureau 21 januari 2010, p. 61.

[4]

Zie V. Voncken & M. Westendorp, *Anoniem solliciteren: zinvol en wenselijk?*, TNS NIPO 2007, p. 13.

[5]

G.J.J. Heerma van Voss (red.), *Scholing in het sociaal recht*, Monografieën Sociaal Recht, Deventer: Kluwer 2008, p. 16.

[6]

Een allochtoon is iemand die geboren is in het buitenland of die buitenlandse ouders heeft. Vanuit een meer moderne betekenis wordt hieronder een lid van een culturele of etnische minderheid verstaan.

[7]

I. Andriessen e.a., *Liever Mark dan Mohammed?*, Sociaal en Cultureel Planbureau 21 januari 2010, p. 20.

[8]

Evaluatie *Anonimiseren van sollicitatiebrieven*, gemeente Nijmegen 28 maart 2007.

[9]

Rapportage *Anonimiseren van sollicitatiebrieven*, evaluatie eerste en tweede meting, gemeente Nijmegen 10 april 2008.

[10]

V. Voncken & M. Westendorp, *Anoniem solliciteren: zinvol en wenselijk?*, TNS NIPO 2007.

[11]

Ook eerder hebben twee wethouders van de gemeente Alphen aan den Rijn gepleit voor anonieme werving. Zie in dit verband H. van Wersch & P. Schings, 'Anoniem solliciteren zuiverst voor ieder', in: *Trouw* 29 mei 2008.

[12]

Zie www.alphenaandenrijn.nl/Smartsite.shtml?id=76785.

[13]

Het Institut zur Zukunft der Arbeit is als onafhankelijk particulier onderzoeksbureau (Gemeinnützige GmbH (gGmbH) van Deutsche Post AG in 1998 opgericht en is gevestigd in Bonn.

[14]

A. Krause, U. Rinne & K.F. Zimmerman, *Anonymisierte Bewerbungsverfahren*, IZA, DIW Berlin, Universität Bonn, IZA Research Report No. 27, augustus 2010.

[15]

C. Goldin & C. Rouse, 'The impact of "blind" auditions on female musicians', *The American Economic Review*, vol. 90, no. 4 (september 2000), p. 715-741, The American Economic Association.

[16]

O. Aslund & O. Nordstrom Skans, 'Do anonymous job application procedures level The playing field?', IFAU Working Paper, Institute for LabourMarket Policy Evaluation (IFAU), Uppsala 2007:31.

[17]

Zie www.carrières-Fr.Axa.com/Apply-for-a-job-introduction.aspx, d.d. 5 augustus 2010.

[18]

Zie www.norsys.Fr/rh/formulaire.rh.aspx, d.d. 5 augustus 2010.

[19]

Zie www.publications.parliament.uk/pa/cm200809/cmhansrd/cm90511/debtext/90511009.htm.

[20]

A. Krause, U. Rinne & K.F. Zimmermann, *Anonymisierte Bewerbungsverfahren*, IZA, DIW Berlin, Universität Bonn, IZA Research Report No. 27, augustus 2010, p. 16.

[21]

Zie www.ge.ch/integration/campagnes-et-actions/campagne-cv-anonyme, d.d. 5 augustus 2010.

[22]

Bureau de l'integration des etrangers (2006). Bilan CV anonyme. www.ge.ch/integration/doc/campagnes/cv-anonyme/pv-bilan-cv-anonyme.PDF, d.d. 22 juli 2010.

[23]

Zie ook www.selor.be/selordiversity.aspx, d.d. 3 augustus 2010.

[24]

Zie www.spiegel.de/international/business/0,1518,713711,00.html.

[25]

A. Krause, U. Rinne & K.F. Zimmermann, *Anonymisierte Bewerbungsverfahren*, IZA, DIW Berlin, Universität Bonn, IZA Research Report No. 27, augustus 2010, p. 33.

[26]

www.alphenaanderenijn.nl/smartsite.shtml?id=76785.

[27]

V. Voncken & M. Westendorp, *Anoniem solliciteren: zinvol en wenselijk?*, TNS NIPO 2007, p. 19.

[28]

V. Voncken & M. Westendorp, *Anoniem solliciteren: zinvol en wenselijk?*, TNS NIPO 2007, p. 19.

[29]

A. Krause, U. Rinne & K.F. Zimmermann, *Anonymisierte Bewerbungsverfahren*, IZA, DIW Berlin, Universität Bonn, IZA Research Report No. 27, augustus 2010, p. 18. Zie voorts www.nu.nl/economie/1101860/meeste-werkzoekenden-voor-anoniem-solliciteren.

[30]

V. Voncken & M. Westendorp, *Anoniem solliciteren: zinvol en wenselijk?*, TNS NIPO 2007, p. 25.

[31]

V. Voncken & M. Westendorp, *Anoniem solliciteren: zinvol en wenselijk?*, TNS NIPO 2007, p. 23.

[32]

Uit onderzoek blijkt dat 67% van de sollicitanten in 2007 het begrip nog niet kende. Van de werkgevers was 53% hiermee bekend. Zie in dit verband *Anoniem solliciteren: zinvol en wenselijk?*, TNS NIPO mei 2007, p. 9-10.

[33]

A. Krause, U. Rinne & K.F. Zimmermann, *Anonymisierte Bewerbungsverfahren*, IZA, DIW Berlin, Universität Bonn, IZA Research Report No. 27, augustus 2010, p. 28.

[34]

A. Krause, U. Rinne & K.F. Zimmermann, *Anonymisierte Bewerbungsverfahren*, IZA, DIW Berlin, Universität Bonn, IZA Research Report No. 27, augustus 2010, p. 25.

[35]

Kamerstukken II 2007/08, 31 201, Trendnota Arbeidszaken Overheidspersoneel 2008.

[36]

De Telegraaf 25 juli 2005; *Contrast* 24 juni 2005; CGB 2005-136.

[37]

www.art1.nl/artikel/5964-Onbekend-maakt-onbemind.

[38]

V. Voncken & M. Westendorp, *Anoniem solliciteren: zinvol en wenselijk?*, TNS NIPO 2007, p. 18.